



Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo Boletín no. 5

Florentino Felgueroso (coordinador)

Rafael Doménech (coordinador)

Alfonso Arellano

Juan Ramón García

Marcel Jansen

Analía Viola

Apuntes 2023/14

Junio de 2023

fedea

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores
y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

BBVA Research, FEDEA y Sagarroy Abogados

Boletín no. 5, 1 de junio de 2023

Florentino Felgueroso (FEDEA) y Rafael Doménech (BBVA Research), coordinadores*

Alfonso Arellano (BBVA Research)

Juan Ramón García (BBVA Research)

Marcel Jansen (UAM y FEDEA)

Analía Viola (FEDEA)

En esta nueva edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta mayo de 2023. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca el buen ritmo de creación de empleo con el que se inició el año 2023 después de la desaceleración registrada en la segunda mitad del año 2022. En la segunda parte, analizamos las causas de la diferente evolución de la ocupación y de las horas de trabajo totales en años recientes. En particular, la proporción de personas contabilizadas como ocupados que no han trabajado no ha retornado a los niveles previos a la pandemia. Por este motivo, la tasa de crecimiento del empleo efectivo ha sido menor que la tasa de crecimiento de la ocupación. En la tercera parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2021 iniciada en la primera edición de este observatorio. **Las altas tasas de salida del empleo al paro (uno de los hechos diferenciales del mercado de trabajo español en el contexto europeo), que habían retornado progresivamente a su senda de decrecimiento, prácticamente no han variado en este primer año de vigencia de la reforma laboral.** Finalmente, en la última parte del documento, ponemos el foco en las diferencias de género en la ocupación y las horas de trabajo, destacando que durante estos años postpandemia se está produciendo una reducción de las brechas de género en estos indicadores. También analizamos la evolución de la segregación ocupacional y la participación de las mujeres en los puestos de trabajo de dirección y supervisión.

* Agradecemos los comentarios y sugerencias de Ángel de la Fuente, director de Fedea.

La economía española vuelve a crear empleo con fuerza, aunque las horas de trabajo no están siguiendo el mismo ritmo de crecimiento.

La economía española volvió a crear empleo en el primer trimestre de 2023. El número de puestos de trabajo creció más que el de ocupados y este, a su vez, más que el de horas trabajadas.

La creación de empleo asalariado en el sector privado y el incremento del número de trabajadores por cuenta propia superaron la modesta contribución del sector público. Las horas semanales trabajadas solo aumentaron entre los ocupados por cuenta ajena del sector privado.

La productividad real por ocupado volvió a caer debido a la reducción de la intensidad en el empleo.

El PIB real por ocupado volvió a caer y se situó ya un 2,4% por debajo del nivel prepandemia. El avance contenido de la productividad por hora trabajada fue insuficiente para neutralizar el retroceso por tercer trimestre consecutivo de la intensidad en el empleo (horas por trabajador).

La tasa de paro creció por motivos estacionales, la incidencia del desempleo de larga duración volvió a superar el 45%.

El desempleo creció por motivos estacionales, en línea con otras medidas de infrautilización de la mano de obra. Descontado el factor estacional, la tasa de paro descendió 3 décimas hasta el 12,6% a pesar del incremento de la población activa. El incremento estacional del número de parados que llevaba más de un año buscando empleo fue ligeramente mayor que el del total, por lo que la incidencia del paro de larga duración escaló 3 décimas hasta el 45,1% (48,1% en el 4T19).

Las dificultades para realizar emparejamientos laborales siguen creciendo.

Los mayores obstáculos para realizar emparejamientos laborales podrían acentuar las presiones salariales. Al respecto, la remuneración nominal por hora trabajada ha crecido más que la productividad aparente en el último año.

La causa principal que explica que las horas de trabajo efectivas hayan tenido un comportamiento diferente al de la ocupación en años recientes es el aumento de los ocupados que no trabajaron.

La proporción de personas contabilizadas como ocupadas que no trabajaron en la semana de referencia ha crecido sustancialmente desde la pandemia y no ha retornado a sus valores previos.

Antes de la pandemia, la evolución del número de horas de trabajo efectivas convergió con la del número de ocupados totales y efectivos (que trabajaron). Desde entonces, el comportamiento del número de horas y de ocupados efectivos divergen del que tiene el número de ocupados totales.

En comparación con el período pre-pandemia, la ratio de empleo efectivo, esto es, el porcentaje de ocupados que han trabajado sobre el total de ocupados se ha reducido para todos los grupos de ocupaciones y de contratos.

La caída de la ratio de empleo efectivo se debe principalmente a la proporción de ocupados que no trabajaron por estar de vacaciones o de permiso, o por estar de baja por enfermedad, accidente o incapacidad.

El crecimiento del porcentaje de ocupados que se encuentran de vacaciones, especialmente en el tercer trimestre, se inició en el año 2016, se interrumpió durante la pandemia, y retomó su senda de crecimiento a partir del 2021. Por el contrario, el porcentaje de personas que no trabajaron por motivos relacionados con enfermedades, accidentes o incapacidad temporal alcanzó su máximo durante la pandemia, y se ha mantenido prácticamente constante desde entonces.

Durante el primer año de vigencia de la reforma, no se observaron cambios notables en los flujos agregados de salida del empleo hacia situaciones de paro o inactividad.

Uno de los hechos más destacables del mercado de trabajo español es su elevada tasa de transición del empleo al no empleo, es decir, al paro o la inactividad. Uno de los efectos esperados de la última reforma laboral es una caída de esta tasa al haberse reducido sustancialmente la tasa de temporalidad.

Las tasas de transición desde el empleo asalariado hacia situaciones de no empleo para los trabajadores menores de 60 años prácticamente no se han alterado desde el inicio de la vigencia de la reforma laboral de 2021. Tanto el promedio de los últimos cuatro trimestres de las tasas de transición del empleo asalariado al paro como las del empleo asalariado a la inactividad se han mantenido prácticamente inalteradas desde inicios de 2022. De hecho, se frena la tendencia a la reducción de las tasas de salida del empleo asalariado al paro iniciadas durante la última fase expansiva, interrumpida en 2020 y retomada en 2021.

... Sí que se han producido aumentos de los flujos de salida del empleo asalariado al paro o inactividad por tipos de contrato, pero ha sido compensados por un efecto composición.

Se ha producido un aumento de estas tasas de transición para los asalariados con contrato temporal o fijo discontinuo, y para aquellos con contrato indefinido ordinario con una antigüedad menor de 1 año. Las tasas agregadas se han mantenido constantes por efecto composición, al caer la tasa de temporalidad de forma tan notable, y ser las tasas de transición hacia el no empleo de los trabajadores con contratos indefinidos ordinarios inferiores a las del resto de contratos.

En cualquier caso, no es resulta sencillo analizar los efectos de esta reforma laboral sin tener en cuenta escenarios alternativos en el contexto económico actual.

La tasa de temporalidad del sector privado se redujo 10 pp, en 2022, mientras que la del sector público no ha experimentado cambios.

La diferencia entre ambos sectores se explica por la mayor proporción de trabajadores interinos en el empleo público y por una mayor duración de los empleos con contratos temporales. El 51% de los trabajadores temporales del sector público (cerca de 600 mil trabajadores) tiene una antigüedad que supera los tres años y la mitad de estos trabajadores son interinos. En el sector privado, el porcentaje de trabajadores temporales con una antigüedad superior a tres años es del 14%.

Las brechas de género en ocupación y en horas de trabajo efectivo se han reducido en años recientes, después de una década de estancamiento.

Las diferencias de género en la evolución reciente del número de ocupados y de las horas totales trabajadas proceden de aquellas personas que no se contabiliza con una jornada semanal efectiva positiva, ya sea porque no trabajaron teniendo empleo o porque no precisan el número de horas trabajadas.

Antes de la pandemia, no existían prácticamente diferencias entre la proporción de hombres y mujeres para los que se contabilizase una jornada laboral positiva, aunque sí en el porcentaje de personas que no trabajaban (mayor en el caso de las mujeres) y en el de quienes no precisaban el número de horas (mayor para los hombres). Con la pandemia, se produjo un aumento de la proporción de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia, y que se mantiene en la actualidad. Este aumento ha sido mayor en el caso de los hombres.

El número de horas de trabajo de los hombres también ha crecido menos que el de las mujeres por la convergencia progresiva en el número de personas en situación de permiso por nacimiento de hijos. No obstante, se mantienen importantes diferencias de género en el número de personas que no trabajaron por estar en excedencia por cuidado de hijos.

La segregación ocupacional de género permanece estable y la brecha en la proporción de empleados asalariados en puestos de responsabilidad con otros trabajadores a cargo crece muy lentamente.

Otro indicador de diferencias de género que experimentó una fuerte caída durante la Gran Recesión y se mantuvo estable desde entonces es el de segregación ocupacional. Disminuyó ligeramente durante la pandemia, pero ha retornado a sus niveles previos en los últimos trimestres.

El peso de las mujeres entre los asalariados con trabajadores a cargo sigue aumentado, pero todavía se sitúa bastante por debajo de su peso en el empleo total, tanto en el sector privado como en el sector público.